

Peran Budaya Lokal Sebagai Media Resolusi Konflik

Oleh :

Samsul Ode¹, Nur Aini Rachmawati²
odesamsul@yahoo.com, Aini@gmail.com
Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

ABSTRACT

Conflict is one of the social phenomena that continues to exist in human life. Local culture plays an important role in the conflict management process. Local cultural values are believed to be an alternative in the phases of decreasing the intensity of the conflict. Indonesia as a country with a very high level of pluralism has a lot of local culture which on one hand is able to become a media of conflict resolution although it must be recognized on the other hand also become the trigger of many social conflicts that bring up issues of SARA (Tribe, Nation, Race and Religion). This study seeks to see how the relevance and role of local culture as a media of social conflict resolution. Local cultural values can be used as a medium of conflict resolution that exists at the local level although in reality, the changes and progress of the times continue to undermine local cultural values.

Keywords: *Conflict, Culture and Media*

ABSTRAK

Konflik merupakan salah satu fenomena sosial yang terus ada dalam kehidupan manusia. Budaya lokal memegang peranan penting dalam proses manajemen konflik. Nilai-nilai budaya lokal diyakini mampu menjadi alternatif dalam fase-fase penurunan intensitas konflik. Indonesia sebagai negara dengan tingkat kemajemukan yang sangat tinggi memiliki banyak sekali budaya lokal yang di satu sisi mampu menjadi media resolusi konflik walaupun harus diakui di sisi lain juga menjadi pemicu terjadinya banyak konflik sosial yang memunculkan isu-isu SARA (Suku, Bangsa, Ras dan Agama). Kajian ini berusaha ingin melihat bagaimana relevansi dan peranan budaya lokal sebagai media resolusi konflik sosial. Nilai-nilai budaya lokal dapat digunakan sebagai media resolusi konflik yang ada di tingkat lokal walaupun pada kenyataannya, perubahan dan juga kemajuan zaman terus menggerus nilai-nilai budaya lokal yang ada.

Kata Kunci : Konflik, Budaya dan Media

A. Pendahuluan

Konflik merupakan salah satu fenomena sosial yang mengiringi proses perjalanan umat manusia. Kehidupan sosial manusia tidak pernah terlepas dari adanya proses maupun fase-fase konflik yang menghasilkan dampak positif maupun negatif. Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang memiliki tingkat keragaman budaya yang begitu majemuk. Sejarah panjang perjalanan bangsa Indonesia tak pernah lepas dari konflik-konflik sosial yang terjadi. Dalam kenyataannya, proses penyelesaian maupun mediasi konflik dengan mekanisme hukum negara tidak selalu berjalan dengan baik. Kehadiran budaya lokal sebagai media resolusi konflik merupakan salah satu alternatif yang harus diperhatikan baik oleh masyarakat, tokoh masyarakat maupun pemerintah.

Peran budaya lokal sebagai media resolusi konflik dianggap penting dan harus menjadi salah satu skala prioritas bagi pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam hal penanganan konflik-konflik sosial yang semakin marak terjadi di Indonesia. Dari data yang dihimpun dari Kesbangpol Kemendagri, berdasarkan pengelompokan isu/pola konflik sosial di tahun 2013 total telah terjadi 92 peristiwa konflik, diantaranya bentrok antar warga berjumlah 37 kasus, isu keamanan 16 kasus, isu SARA 9 kasus, konflik kesenjangan sosial 2 kasus, konflik pada institusi pendidikan 2 kasus, konflik ORMAS 6 kasus, sengketa lahan 11 kasus, serta eksekusi politik 9 kasus. Sedangkan di tahun 2014 total jumlah konflik 83 kasus dengan rincian bentrok antar warga berjumlah 40 kasus, isu keamanan 20 kasus, isu SARA 1 kasus, kesenjangan sosial nol (tidak ada),

konflik pada institusi pendidikan 1 kasus, konflik ORMAS 3 kasus, sengketa lahan 14 kasus, akses konflik politik 4 kasus. Terakhir ditahun 2015 (Medio Kuartal/ Jan s/d April) total jumlah konflik yang terjadi 26 kasus, dengan rincian bentrok antar warga berjumlah 8 kasus, isu keamanan 9 kasus, isu SARA, kesenjangan sosial dan konflik pada institusi pendidikan nol (tidak ada), konflik ORMAS 1 kasus, sengketa lahan 6 kasus, dan terakhir konflik karena akses politik berjumlah 2 kasus.

Berdasarkan sumber konflik (UU No. 7/2012) pada tahun 2013, 2014, dan juga tahun 2015 (medio kuartal januari s/d April) sbb: rekapitulasi peristiwa konflik sosial yang terjadi pada tahun 2013 diantaranya permasalahan Ipoleksosbud yang paling dominan dengan jumlah 71 kasus, perseteruan SARA 8 kasus, serta sengketa SDA/Lahan 13 kasus. Sedangkan ditahun 2014 permasalahan konflik yang bersumber oleh poleksosbud berjumlah 68 kasus, perseteruan SARA 1 kasus, dan sengketa SDA/Lahan 14 kasus.

Terakhir ditahun 2015 dalam medio kuartal, konflik sosial yang bersumber oleh Ipoleksosbud berjumlah 20 kasus, perseteruan SARA nol (tidak ada), serta sengketa SDA/Lahan berjumlah 6 kasus. Sumber konflik berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yaitu UU No. 7 tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial, untuk medio kuartal (Januari s/d April) di tahun 2015 sumber konflik tersebut didominasi oleh permasalahan Ideologi, Politik, Ekonomi, Sosial, dan Budaya (Ipoleksosbud) yang berjumlah 20 peristiwa konflik, disusul dengan sengketa SDA/Lahan yang berjumlah 6 peristiwa konflik, selanjutnya sumber

konflik berdasarkan Isu SARA nol (tidak ada). Berdasarkan pengelompokan isu/pola konflik sosial, rekapitulasi peristiwa konflik sosial yang terjadi di tahun 2015 medio kuartal (Januari s/d April) diantaranya konflik lahan/SDA berjumlah 6 kasus, konflik isu keamanan berjumlah 9 kasus, bentrok antar warga berjumlah 8 kasus, ekses politik berjumlah 2 kasus, sedangkan konflik SARA, konflik pada institusi pendidikan, dan konflik kesenjangan sosial nol (tidak ada), serta terakhir konflik pada ORMAS berjumlah 1 kasus.

Melihat data konflik yang terjadi terlihat bahwa potensi maupun proses konflik di Indonesia sangat besar. Untuk itu penggunaan budaya lokal sebagai media resolusi konflik dirasa sangat perlu dan mendesak. Penelitian yang dilakukan oleh Nawari Ismail (2011) di lima daerah (Tasikmalaya, Surakarta, Kulonprogo, Pasuruan dan Mataram) mendapatkan satu kesimpulan bahwa budaya lokal yang ada di setiap daerah telah terbukti mampu menjadi media atau wadah dalam mengatasi dan mengendalikan konflik sosial yang terjadi.

Melihat realita kekinian, budaya lokal hanya dimaknai sebagai sebagai produk seremonial semata tanpa berusaha untuk menyelami lebih dalam segala potensi yang ada, yang berguna dalam kehidupan interaksi antar individu ataupun kelompok dalam kehidupan bermasyarakat. Ini memperlihatkan bahwa negara belum serius mengelola dan mengaktualisasikan budaya lokal.

B. Pembahasan

a. Konflik

Secara etimologis, Istilah “konflik” berasal dari bahasa Latin “con” yang berarti bersama dan “fligere” yang berarti benturan atau tabrakan. Pada umumnya istilah konflik sosial mengandung suatu rangkaian fenomena pertentangan dan pertikaian antar pribadi melalui dari konflik kelas sampai pada pertentangan dan peperangan internasional. Pickering (2005) menjelaskan bahwa pada dasarnya, konflik terjadi bila dalam suatu peristiwa terdapat dua atau lebih pendapat atau tindakan yang dipertimbangkan.

Konflik tidak harus berarti berseteru, meski situasi ini dapat menjadi bagian dari situasi konflik. Berbeda dengan Pickering, Robbins (2008) mendefinisikan konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama.

Terkait dengan konsep konflik sosial, Coser (dalam Irving M. Zeitlin, 1998) mendefinisikan konflik sosial sebagai suatu perjuangan terhadap nilai dan pengakuan terhadap status yang langka, kemudian kekuasaan dan sumber-sumber pertentangan dinetralisir atau dilangsungkan atau dieliminir saingannya.

b. Manajemen Konflik

Berangkat dari adanya kompleksitas dalam pengelolaan dan penyelesaian konflik, maka dibutuhkan adanya sebuah gaya maupun model

manajemen konflik. Terdapat tiga metode manajemen konflik menurut James AF. Stoner dan R. Edward Freeman (1992) bahwa metode manajemen konflik adalah sebagai berikut:

1) Stimulasi (merangsang) Konflik

Konflik dapat menimbulkan dinamika dan pencapaian cara - cara yang lebih baik dalam pelaksanaan kegiatan kerja suatu kelompok. Situasi di mana konflik terlalu rendah akan menyebabkan karyawan takut berinisiatif dan menjadi pasif. Kejadian-kejadian, perilaku dan informasi yang dapat mengarahkan orang - orang bekerja lebih baik diabaikan; para anggota kelompok saling bertoleransi terhadap kelemahan dan kejelekan pelaksanaan kerja.

2) Pengurangan dan Penekanan Konflik

Manajer biasanya lebih terlibat dengan pengurangan konflik daripada stimulasi konflik. Metode pengurangan konflik menekankan terjadinya antagonisme yang ditimbulkan oleh konflik. Jadi, metode ini mengelola tingkat konflik melalui “pendinginan suasana” tetapi tidak menangani masalah - masalah yang semula menimbulkan konflik. Dua metode menurut T. Hani Handoko (2003) dapat digunakan untuk mengurangi konflik.

Pendekatan efektif pertama adalah mengganti tujuan yang menimbulkan persaingan dengan tujuan yang lebih bisa diterima kedua kelompok. Metode efektif kedua adalah mempersatukan kedua kelompok yang bertentangan untuk menghadapi “ancaman” atau “musuh” yang sama. Sedangkan menurut James AF. Stoner dan R. Edward Freeman sekurang - kurangnya ada 3 metode untuk

mengurangi konflik, yaitu: (1). Memberikan informasi menyenangkan antara kelompok satu dengan kelompok lain, (2). Meningkatkan kontak sosial yang menyenangkan dengan berbagai cara, (3). Konfrontasi, atau berunding dan memberikan penjelasan tentang berbagai informasi.

3) Penyelesaian Konflik

Tahap terakhir adalah penyelesaian konflik, hal ini untuk mendapatkan hasil dari konflik yang telah berjalan, penyelesaian konflik ini dengan menggunakan gaya - gaya manajemen konflik yang akan dibahas pada pembahasan berikutnya.

Dalam memanajemen konflik, Kenneth W. Thomas dan Ralph H. Kilmann (1974) mengembangkan gaya manajemen konflik berdasarkan dua dimensi yaitu kerja sama (*Cooperativeness*) pada sumbu horizontal dan keasertifan (*Assertiveness*) pada sumbu vertical. Berdasarkan kepada dua dimensi ini Thomas dan Kilmann mengemukakan lima jenis gaya manajemen konflik yaitu:

1) Kompetisi (*competing*)

Gaya manajemen konflik dengan tingkat keasertifan tinggi dan kerja sama rendah, gaya ini merupakan gaya yang berorientasi pada kekuasaan, di mana seseorang akan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk memenangkan konflik.

2) Kolaborasi (*collaborating*)

Gaya manajemen konflik dengan tingkat keasertifan dan kerjasama yang tinggi. Tujuannya untuk mencari alternatif, dasar bersama dan sepenuhnya memenuhi harapan kedua belah pihak yang terlibat konflik. Gaya kolaborasi

merupakan upaya negoisasi untuk menciptakan solusi yang sepenuhnya memuaskan pihak -pihak yang terlibat konflik, upaya ini meliputi saling memahami permasalahan konflik atau saling mempelajari ketidaksepakatan , selain itu kreativitas dan inovasi juga digunakan untuk mencari alternatif.

3) Kompromi (*compromising*)

Gaya manajemen konflik menengah, dengan tingkat kearssetifan dan kerjasama sedang. Dengan menggunakan strategi *take and give* kedua belah pihak mencari alternative titik tengah yang memuaskan sebagian keinginan mereka.

4) Menghindar (*avoiding*)

Gaya manajemen konflik dengan tingkat keasertifan dan kerjasama yang rendah, dalam gaya ini kedua belah pihak yang terlibat berusaha menghindari konflik, menurut Thomas dan Kilmann berupa : menjauhkan diri dari pokok masalah, menunda pokok masalah hingga waktu yang tepat atau menarik diri dari konflik yang mengancam dan merugikan.

5) Mengakomodasi (*accomodating*)

Gaya manajemen konflik dengan tingkat keasertifan rendah dan tingkat kerjasama tinggi, seorang mengabaikan kepentingan diri sendiri dan berupaya memuaskan kepentingan lawan konfliknya.

c. Kearifan dan Budaya Lokal

Secara umum, menurut Agung Setyawan (20013) kearifan lokal dapat dimaknai sebagai gagasan-gagasan setempat (*local*) yang bersifat bijaksana, penuh kearifan, bernilai baik, yang tertanam dan diikuti oleh anggota masyarakatnya. Dengan kata

lain, yang dimaksud dengan kearifan lokal adalah “Pandangan hidup dan ilmu pengetahuan serta berbagai strategi kehidupan yang berwujud aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat lokal dalam menjawab berbagai masalah dalam pemenuhan kebutuhan mereka”.

Dalam bahasa Inggris, Kearifan lokal dikonsepsikan sebagai *local wisdom* (kebijakan setempat) atau *local knowledge* (pengetahuan setempat) atau *local genius* (kecerdasan setempat). Selanjutnya kearifan lokal atau yang dikenal dengan istilah (*local genius/local wisdom*) merupakan pengetahuan lokal yang tercipta dari hasil adaptasi suatu komunitas yang berasal dari pengalaman hidup yang dikomunikasikan dari generasi ke generasi.

Kearifan lokal dengan demikian merupakan pengetahuan lokal yang digunakan oleh masyarakat lokal untuk bertahan hidup dalam suatu lingkungannya yang menyatu dengan sistem kepercayaan, norma, budaya dan diekspresikan di dalam tradisi dan mitos yang dianut dalam jangka waktu yang lama. Sistem pemenuhan kebutuhan mereka meliputi seluruh unsur kehidupan: agama, ilmu pengetahuan, ekonomi, teknologi, organisasi sosial, bahasa dan komunikasi, serta kesenian.

Mereka mempunyai pemahaman, program, kegiatan, pelaksanaan terkait untuk mempertahankan, memperbaiki, mengembangkan unsur kebutuhan mereka, dengan memperhatikan lingkungan dan sumber daya manusia yang terdapat pada warga mereka. Dalam kearifan lokal, terkandung pula kearifan budaya lokal. Adapun kearifan budaya lokal ialah pengetahuan lokal yang sudah sedemikian menyatu dengan sistem kepercayaan, norma, dan budaya, serta diekspresikan dalam

tradisi dan mitos yang dianut dalam jangka waktu yang lama, maka kearifan lokal merupakan sesuatu yang berkaitan secara spesifik dengan budaya tertentu (budaya lokal) dan mencerminkan cara hidup suatu masyarakat tertentu (masyarakat lokal). Dengan kata lain, kearifan lokal bersemayam pada budaya lokal (*local culture*).

Budaya lokal (juga sering disebut budaya daerah) merupakan istilah yang biasanya digunakan untuk membedakan suatu budaya dari budaya nasional (Indonesia) dan budaya global. Budaya lokal adalah budaya yang dimiliki oleh masyarakat yang menempati lokalitas atau daerah tertentu yang berbeda dari budaya yang dimiliki oleh masyarakat yang berada di tempat yang lain. Permendagri Nomor 39 Tahun 2007 pasal 1 mendefinisikan budaya daerah sebagai “suatu sistem nilai yang dianut oleh komunitas/keompok masyarakat tertentu di daerah, yang diyakini akan dapat memenuhi harapan-harapan warga masyarakatnya dan di dalamnya terdapat nilai-nilai, sikap tata cara masyarakat yang diyakini dapat memenuhi kehidupan warga masyarakatnya”.

Di Indonesia istilah budaya lokal juga sering disepadankan dengan budaya etnik atau subetnik. Setiap bangsa, etnik, dan sub etnik memiliki kebudayaan yang mencakup tujuh unsur, yaitu: bahasa, sistem pengetahuan, organisasi sosial, sistem peralatan hidup dan teknologi, sistem mata pencaharian, sistem religi, dan kesenian. Namun demikian, sifat-sifat khas kebudayaan hanya dapat dimanifestasikan dalam unsur-unsur terbatas, terutama melalui bahasa, kesenian, dan upacara. Unsur-unsur yang lain sulit untuk menonjolkan sifat-sifat khas kebudayaan suatu bangsa atau suku bangsa. Kebudayaan manusia mengalami perubahan. Perubahan-perubahan

yang terjadi bukan saja berhubungan dengan lingkungan fisik, tetapi juga dengan budaya manusia karena perubahan adalah keniscayaan dalam kehidupan manusia. Hubungan erat antara manusia dan lingkungan kehidupan fisiknya itulah yang melahirkan budaya manusia.

Budaya lahir karena kemampuan manusia mensiasati lingkungan hidupnya agar tetap layak untuk ditinggali waktu demi waktu. Kebudayaan dipandang sebagai manifestasi kehidupan setiap orang atau kelompok orang yang selalu mengubah alam. Kebudayaan merupakan usaha manusia, perjuangan setiap orang atau kelompok dalam menentukan hari depannya.

d. Peran Budaya Lokal sebagai Media Resolusi Konflik

Budaya lokal memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam upaya manajemen konflik dalam hal ini sebagai media resolusi konflik. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2007, Budaya Daerah adalah sistem nilai yang dianut oleh komunitas/kelompok masyarakat tertentu di daerah, yang diyakini akan dapat memenuhi harapan-harapan warga masyarakat dan di dalamnya terdapat nilai-nilai, sikap serta tatacara masyarakat yang diyakini dapat memenuhi kehidupan warga masyarakat. Unsur-unsur budaya lokal yang dapat digunakan sebagai media resolusi konflik dapat dijabarkan berikut ini :

1. Sistem Bahasa

Bahasa merupakan alat komunikasi yang efektif dalam proses pergaulan manusia. Begitupun dengan bahasa lokal yang diharapkan mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasan perdamaian untuk mengakhiri konflik, baik

dalam fase pra-konflik maupun pasca konflik. Bahasa sebagai alat interaksi memiliki peranan yang sangat vital mengingat banyak sekali peristiwa konflik yang terjadi akibat adanya kesalahan atau pemaknaan yang berbeda dalam informasi yang pada akhirnya berujung pada fase terjadinya konflik.

Untuk itu pentingnya masyarakat maupun pemerintah untuk melestarikan bahasa lokal sebagai alat komunikasi yang efektif dalam menyebarkan serta mengkomunikasikan nilai-nilai perdamaian sebagai langkah preventif dan juga protektif mencegah terjadinya konflik. Pesan-pesan perdamaian dalam bahasa lokal diwujudkan dalam bentuk cerita maupun narasi dalam legenda rakyat lokal, syair, pantung, drama dan sebagainya.

2. Sistem Peralatan Hidup dan Teknologi

Sistem peralatan hidup dan teknologi dapat digunakan sebagai media untuk mengembangkan kehidupan di level lokal secara baik dan terus mengalami perkembangan walau masih bersifat sederhana. Dengan adanya kehidupan yang stabil, harmonis dan kondusif maka potensi-potensi yang menggiring ke arah terjadinya konflik dapat diredam.

Dengan adanya budaya toleransi serta gotong-royong maka sistem peralatan hidup dan teknologi di level lokal dapat dipergunakan bersama sehingga nilai-nilai kebersamaan akan terus hidup. Setiap individu diarahkan untuk saling berbagi dalam kebersamaan dalam pengelolaan sistem peralatan hidup dan teknologi.

3. Sistem ekonomi dan mata pencaharian hidup

Sistem ekonomi dan mata pencaharian hidup mempunyai potensi besar untuk menciptakan peluang terjadinya konflik sosial. Karena seringkali hal-hal ataupun barang yang bernilai ekonomis kerap menimbulkan persaingan antar individu dan masyarakat untuk dimiliki. Apalagi barang ataupun hal yang bersifat ekonomis tidak banyak jumlahnya, sehingga seringkali terjadi kelangkaan dalam masyarakat. Sistem ekonomi masyarakat lokal dan juga mata pencaharian hidup masyarakat lokal sarat akan nilai-nilai yang mampu menciptakan harmoni dalam masyarakat.

Begitu juga dengan sistem mata pencaharian hidup masyarakat lokal yang tetap memegang teguh prinsip toleransi, kebersamaan dan juga kesetiakawanan sosial. Walaupun kehidupan sosial terus mengalami perubahan akibat modernisasi maupun globalisasi, sistem ekonomi dan mata pencaharian hidup masyarakat lokal diharapkan mampu menjadi modal sosial untuk mempersatukan masyarakat dalam kondisi yang stabil dan harmonis.

4. Sistem kemasyarakatan dan organisasi sosial

Sistem kemasyarakatan dan organisasi sosial memegang peranan yang penting sebagai media resolusi konflik di masyarakat. Keberadaan pihak-pihak dalam organisasi-organisasi sosial di tingkat lokal diharapkan menjadi penguat persatuan dan konsolidasi masyarakat di level akar rumput sekaligus juga

memainkan peran sebagai mediator dalam proses resolusi maupun rekonsiliasi konflik.

5. Kesenian

Keberadaan kesenian dapat berfungsi sebagai media untuk mempersatukan masyarakat. Kesenian memiliki nilai-nilai universal yang mampu mempersatukan masyarakat baik di level global maupun lokal. Media-media kesenian dapat berfungsi sebagai media propaganda untuk mengakhiri konflik.

6. Sistem Kepercayaan, atau Agama

Sistem kepercayaan atau agama yang dianut masyarakat dipercaya terus mempromosikan pesan-pesan perdamaian kepada para pemeluknya. Asumsi bahwa setiap agama tidak mengajarkan tentang kekerasan diyakini mampu secara efektif membentengi para pemeluknya dari upaya provokasi yang berujung pada konflik. Walaupun realitanya, banyak sekali dijumpai konflik-konflik sosial yang terjadi akibat ego individu maupun kelompok dalam mencari kebenaran menurut versi masing-masing individu maupun kelompok.

C. Penutup

Keberadaan budaya lokal diharapkan mampu membantu upaya resolusi atas konflik-konflik sosial yang terus terjadi di masyarakat. Walaupun dalam kenyataannya, budaya lokal terus tergerus akibat modernisasi maupun globalisasi yang menciptakan banyak sekali perubahan-perubahan penting dan mendasar di

berbagai bidang kehidupan manusia. Nilai-nilai budaya lokal masih dipandang efektif sebagai alat untuk menjaga agar tatanan masyarakat tetap stabil dan harmonis sehingga potensi-potensi konflik dapat diredam sedini mungkin dan dapat diatasi ketika konflik telah terlanjur terjadi. Butuh peran yang aktif serta proaktif dari setiap aktor-aktor dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk menjaga nilai-nilai budaya lokal tetap bertahan dan konsisten sebagai media resolusi konflik sosial sebagaimana termaktub dalam Permendagri Nomor 39 Tahun 2007 bahwa, *Pertama*, Pelestarian Budaya Daerah adalah upaya untuk memelihara sistem nilai sosial budaya yang dianut oleh komunitas/keompok masyarakat tertentu di daerah, yang diyakini akan dapat di dalamnya terdapat nilai-nilai, sikap serta tata cara masyarakat yang diyakini dapat memenuhi kehidupan warga masyarakat.

Kedua, Pengembangan Budaya Daerah adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sistem nilai sosial budaya yang dianut oleh komunitas/keompok masyarakat tertentu di daerah, yang diyakini akan dapat memenuhi harapan-harapan warga masyarakatnya dan di dalamnya terdapat nilai-nilai, sikap serta tatacara masyarakat yang diyakini dapat memenuhi kehidupan warga masyarakat.

Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani. Manajemen edisi 2. *Yogyakarta: BPFE*, 2003.
- Ismail, Nawari; Muhaimin Abdul Ghoifir. *Konflik umat beragama dan budaya lokal*. Lubuk Agung, 2011.
- Setiyawan, Agung. Budaaya Lokal Dalam Perspektif Agama: Legitimasi Hukum Adat ('Urf) Dalam Islam. *Esensia: Jurnal Ilmu-Ilmu Ushuluddin*, 2012, 13.2: 203-222.
- Stoner, James AF; Freeman, R. Edward; Gilbret, Daniel R. Management, Fith Edition. 1992.
- Thomas, Kenneth W. *Thomas-Kilmann conflict mode instrument*. Tuxedo, NY: Xicom, 1974.
- Zeitlin, Irving M.; SOSIOLOGI, Memahami Kembali. Yogyakarta. 1998.
- UU No. 7/2012 tentang TENTANG PENANGANAN KONFLIK
- Permendagri Nomor 39 Tahun 2007 tentang Pedoman Fasilitasi
- Organisasi Kemasyarakatan Bidang kebudayaan, Keraton, Dan Lembaga Adat Dalam Pelestarian Dan Pengembangan budaya daerah
<http://kesbangpol.kemendagri.go.id/index.php/subblog/pages/2015/350/Data-Konflik-Sosial>